

SENADO

SECRETARIA

DIRECCION GENERAL DE COMISIONES

XLIIIa. LEGISLATURA
TERCER PERÍODO

CARPETA Nº 598 DE 1991

COMISION DE
CONSTITUCION Y LEGISLACION
- INTEGRADA -

DISTRIBUIDO Nº 1470 DE 1992

JUNIO DE 1992

COPIA DEL ORIGINAL
SIN CORREGIR

EMPRESAS SUMINISTRADORAS DE
MANO DE OBRA TEMPORAL

R E G L A M E N T A C I Ó N

VERSION TAQUIGRAFICA DE LA SESION DE LA COMISION
DEL DIA 18 DE JUNIO DE 1992

ASISTENCIA

Preside	: Señor Senador Sergio Abreu
Miembros	: Señores Senadores Juan Carlos Blanco y Walter Santoro
Invitados especiales	: Señor Ministro Interino de Trabajo y Seguridad Social, doctor Ricardo Reilly, acompañado del Inspector Nacional de Trabajo, doctor Pablo Iturralde y del Director Nacional de Recursos Humanos, don Carlos Mendívil

******

cb

SEÑOR PRESIDENTE.- Está abierta la sesión.

(Es la hora 14 y 44 minutos)

La Comisión da la bienvenida al señor Ministro Interino, al Director General de Trabajo, doctor Pablo Iturralde y al Director Nacional de Recursos Humanos, Carlos Mendivil.

El motivo de la invitación que les cursara esta Comisión de Constitución y Legislación integrada con Asuntos Laborales y Seguridad Social fue el de recibir la opinión de los representantes del Ministerio acerca de un proyecto de ley referido a la reglamentación de las empresas suministradoras de mano de obra temporaria. Oportunamente, se recibió el asesoramiento del Instituto de Derecho Laboral, que concurrió aquí con una importante representación a fin de emitir sus puntos de vista, en principio favorables, aunque con algunas observaciones que están siendo consideradas por la Comisión.

Creímos del caso escuchar la opinión del Poder Ejecutivo y en particular del Ministerio especializado en el tema sobre el proyecto en general y, también, acerca de algunas disposiciones en particular con respecto a las cuales se entienda conveniente sugerir ciertas modificaciones.

En consecuencia, cedemos la palabra al señor Ministro Interino y a sus asesores.

SEÑOR MINISTRO INTERINO.- Queremos expresar nuestra satisfacción por la invitación que hemos recibido de los señores senadores y adelantamos que efectuaremos, en forma muy sumaria, algunas consideraciones.

Hemos llegado aquí con la inquietud de saber exactamente cuál podría ser nuestra participación y nuestro aporte al trabajo de esta Comisión. Consecuentemente y sin perjuicio de adelantar algunas opiniones después de intercambiar ideas, quisiéramos comprometer nuestra voluntad de hacerles llegar en unos días nuestro punto de vista definitivo en relación con este proyecto de ley.

En términos generales, este tema está absolutamente vigente en la vida contemporánea y, fundamentalmente, a causa de las condiciones actuales del mundo laboral. Debido a la gran competitividad internacional que existe en la economía, el problema fundamental es el del empleo, es decir, que en este momento, en todas partes --inclusive en los países desarrollados de mayor influencia en nuestro país; me refiero a Estados Unidos y a Europa Occidental-- lo que crea más inquietudes ya no son estrictamente las condiciones de trabajo, especialmente el salario, que era el numen de las reivindicaciones, sino lo relativo al empleo. Por ese motivo, uno de los temas que ha cobrado un auge extraordinario --ello puede apreciarse si se analizan las estadísticas que revelan un gran crecimiento en

ese sentido-- es el que tiene que ver con el empleo temporario, y para referirse a ello le cederemos la palabra al señor Director de Recursos Humanos.

Como todos sabemos, existe una tradicional discusión en materia laboral con referencia a este problema porque hay quienes consideran que este tipo de soluciones lesionan los beneficios institucionalmente establecidos especialmente por la vía de la legislación y de las convenciones colectivas de trabajo.

En virtud de ello, éste es un tema de gran actualidad y que genera acalorados debates en cuanto a su viabilidad.

Pensamos que estamos frente a una realidad que merece una solución. En nuestro país existe una jurisprudencia bastante firme en el sentido de que las personas que están contratadas por empresas suministradoras de personal temporario no realizan contrato de trabajo, sino que simplemente efectúan un arrendamiento de servicios, que deriva en que no cuenten con la protección de la legislación laboral y en que cuando sus servicios dejan de ser requeridos en cada caso concreto, el citado contrato cesa sin que medie ningún tipo de obligación, especialmente la del despido.

Reitero que éste es un tema muy debatido y en cuanto a él, la primera conclusión que extraeríamos sería la de que es absolutamente imprescindible buscar un marco legal adecuado, teniendo en cuenta las condiciones de estas empresas y la importancia del hecho de que se

establezcan y se regulen, ya que actualmente son empresas que contribuyen a facilitar el empleo agilitando el mercado de trabajo.

Personalmente, solicitaría la opinión, con respecto a este tema, del Director de Recursos Humanos y posteriormente, la del Director General de Trabajo. En este momento tenemos a la vista el texto del proyecto de ley, con relación al cual también nos gustaría conocer las inquietudes de los señores senadores.

SEÑOR MENDIVIL.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección de Recursos Humanos administra, desde el año 1979, un registro de agencias de colocación privadas, retribuidas y no retribuidas. Podemos decir que esta iniciativa que estamos considerando viene a llenar, en cierta forma, un vacío legal porque las empresas típicas de colocación son las que, de acuerdo con ese decreto y con la interpretación del Ministerio correspondiente, están obligadas a inscribirse en ese registro. Cabe destacar que muchas empresas han cuestionado la legalidad de esa inscripción. Tal como decía el señor Ministro Interino, se trata de un fenómeno que de acuerdo con la opinión de algunas personas, distorsiona el funcionamiento del mercado de trabajo pero, sin embargo, no se puede negar que es un hecho real porque podemos constatar el crecimiento en el número de este tipo de agencias. Actualmente existen 25 agencias temporeras y alrededor de 15 se han inscrito en los últimos dos años, es decir

que más del 50% aparece como un fenómeno reciente. De acuerdo con nuestras estadísticas, estas agencias están colocando aproximadamente unos 1.500 trabajadores trimestralmente; ello significa un número relativamente importante.

Por otro lado, han comenzado a aparecer agencias temporeras también en el interior del país que hasta el presente sólo existían en Montevideo.

Un detalle relacionado con la redacción del artículo 2º es que existen agencias que son exclusivamente de colocación temporera, pero hay otras que son de tipo tradicional, podríamos decir, y al mismo tiempo operan con trabajadores temporarios. Asimismo, las consultoras, por ejemplo, intermedian en la colocación tradicional, es decir, en forma permanente, y también operan con servicios temporarios. Por lo tanto, hay un problema de contradicción en este artículo 2º.

En líneas generales, lo que hemos venido controlando en las agencias de colocación es, básicamente, que no se le cobre al trabajador ese servicio y que no se contrate personal para ser enviado al exterior, además de otras funciones administrativas. Estas agencias están obligadas a darnos información sobre sus actividades trimestralmente; en este caso, el control es coordinado con la Dirección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que es el ejerce la acción inspectiva.

SEÑOR ITURRALDE.- Haciendo la primera aproximación al tema, creo que, como dijo recién el señor Ministro Interino, es muy loable que el Parlamento se aboque a reglamentar este tipo de tareas que vienen aumentando en los últimos tiempos y que cumplen una función importante, sobre todo teniendo en cuenta el hecho de que hay una serie de empresas que cumplían servicios anexos o secundarios y que actualmente lo hacen por medio de estas agencias. Esta es una realidad que no podemos desconocer y, por lo tanto, debe ser reglamentada esta labor.

Nos preocupa de alguna manera el poder contar con un sistema relacionado con este tipo de contratos, que competa al control y a una forma de fiscalización que sea acertada y segura. Lo que queremos es que ese mecanismo tienda a hacer controles sobre estos contratos, para que no puedan ser conformados a posteriori de la inspección, como hoy ocurre.

Por otra parte, mantuvimos algunas conversaciones y observamos que una de las posibilidades era la de que existiera algún registro de este tipo de contratos. Sin embargo, también nos dimos cuenta que la tarea de reglamentar y burocratizar es una de las labores más arduas que debemos encarar. Nuestra idea es no crear una cantidad de requisitos y trámites que las empresas deben seguir, sino que, considerando este hecho social importante que hoy se da, se contrate mano de obra que sea controlada por el Estado. Habría que controlar, en realidad, ese pasaje del trabajador de temporario a permanente.

En términos generales, sería muy positivo hacer una reglamentación para estos casos y nos gustaría saber en qué términos ha analizado el Senado este asunto.

Quisiera plantear alguna inquietud con respecto a este tema y en particular a lo que sucede en algunas áreas especiales. Nos preocupan, por ejemplo, algunas ramas de la actividad, como es el caso de las panaderías, donde hay dificultades con el personal especializado debido a que no existen controles suficientes por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Banco de Previsión Social, porque a veces se trata de empresas

clandestinas. Esto ocurre también porque no se puede acceder a la información de cuáles son las empresas de este tipo y, por lo tanto, ellas no son susceptibles de ser inspeccionadas. Lamentablemente , hay muchas que están en esas circunstancias. Nos parece que sería importante que en la solución que se busque se considere a estas actividades concretas que son las que más nos preocupan, a efectos de hacer una buena fiscalización sobre todo por parte del Banco de Previsión Social, para que se puedan controlar e inspeccionar los aportes que se deban realizar.

Habría que diferenciar claramente, también, a aquellas empresas que existen en forma permanente y que se revisten como de suministro de mano de obra temporaria y a las que efectivamente lo son. Creo que ahí está el centro de la cuestión, es decir, en poder diferenciar bien cuándo se trata de uno u otro caso. Muchas veces nos encontramos con que los ejemplos no son tan claros y por eso, repito, sería bueno diferenciarlos. Un caso parecido, aunque no directamente vinculado al tema, es el de las empresas que contratan personal para realizar sus ventas, sin que éste figure en sus planillas, es decir, que se trata de trabajadores independientes.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tenemos una serie de dudas con respecto al articulado levantadas en algún momento por un señor senador que, lamentablemente, no está presente. De todas formas, me parece que sería bueno que pudiéramos razonar en voz alta y trasmitir las preguntas que oportunamente le hicimos al señor Ministro.

Evidentemente, el sistema se ha dividido entre los países que lo reglamentan y los que no. El problema está en el grado de precisión que pueda existir desde el punto de vista legal para manejar el tema, que en forma creciente va adquiriendo

un mayor nivel de presencia en el mercado laboral.

Lo que tratamos en el proyecto de ley es evitar complicaciones adicionales a las que tiene el mercado laboral y, a la vez, buscar que la norma no sea un elemento de mayor confusión sino que contribuya a clarificar el sistema y a lograr un funcionamiento armónico. Queremos también impedir las desviaciones y evasiones que se dan en los ámbitos laboral y de la previsión social, que al parecer subsisten.

Con respecto al artículo 4º, en particular, se levantó una duda sobre el alcance de esta norma en relación con el concepto de necesidades permanentes ó normales de las empresas usuarias. Es decir que al referirnos a que el sistema no podrá ser utilizado en esos casos, parecería que podríamos estar afectando, por ejemplo, a aquellas empresas que contratan en forma permanente servicios auxiliares, como es el caso de la jardinería.

La pregunta concreta apunta a empresas de limpieza o algunas actividades de carácter lateral que se realizan en forma permanente y no pueden ser objeto de contratación por la vía de este proyecto de ley. Esta es una inquietud que ya había sido planteada por el señor senador Ricaldoni y que apunta a consultar a quienes conocen del tema y, sobre todo, a quienes tienen responsabilidad dentro de la órbita del Poder Ejecutivo para emitir opiniones.

En síntesis, trasmito a ustedes esta consulta y concedo la palabra al señor senador Santoro.

SEÑOR SANTORO.- En la exposición que hasta este momento se ha desarrollado vemos que se han ido puntualizando y objetivizándose ciertas modalidades del trabajo temporario o de las empresas que tienen como finalidad la prestación de trabajadores temporarios. Incluso, se ha hablado de agencias y de empresas que se dedican a esa actividad, así como de trabajadores independientes.

Por otro lado, debemos señalar que este proyecto de ley es muy específico porque trata de regular la actividad de empresas que tienen como único fin el de tener mano de obra disponible a solicitud de las denominadas empresas usuarias, reglamentando en forma estricta la relación de ese tipo de trabajadores con la empresa que los arreinda o contrata así como la obligación de las empresas usuarias con respecto a esos mismos trabajadores.

Aquí se ha dicho que desde el año 1979 existen agencias que se dedican a esta actividad, y lo que habría que determinar es si se engloba --en opinión de los señores representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-- en este tipo de actividades también a las agencias de colocaciones o si se habla exclusivamente de este tipo de empresas.

Por otro lado, en todas las disposiciones de este proyecto de ley se trata de determinar con precisión las relaciones del trabajador con la empresa que va a colocarlo en otra, así como las obligaciones de la empresa usuaria con él. Asimismo, esto pasa por el tema relativo al pago de salarios, aportaciones sociales e inclusive de quién se responsabiliza en caso de despido.

En conclusión, desearíamos saber si la referencia que se ha hecho apunta a este tipo de empresas o si existen también otras que se dedican a una actividad similar ya que en ese caso deberían ser reguladas por esta norma.

SEÑOR MINISTRO INTERINO.- Deseo hacer una primera observación, sin perjuicio de ceder luego la palabra a quienes me acompañan.

En principio tenemos dos grandes modalidades dentro de este tema. Una es la agencia de colocación típica que, por decirlo de una manera gráfica, podría tomarse como ejemplo la llamada "Agencia Manolo" que funciona en muchas actividades y, por otro lado, tenemos a aquellas empresas suministradoras de mano de obra temporal, que es algo distinto. En función de la falta de conceptos precisos, el Director de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nos decía que por extensión se les ha exigido que de alguna manera se sometan al Registro y se las incluye dentro de un sistema de contralor parecido al de las otras, pero queda claro que no estamos hablando de agencias de colocaciones sino de empresas suministradoras de mano de obra.

En cuanto a la observación sobre el artículo 4º, creo que habría que analizarla y nos comprometemos a hacerlo enviando un informe. Todo esto, sin perjuicio de

atender cualquier otra convocatoria para venir a conversar sobre el tema, porque si bien hay situaciones muy claras que nos indican cuándo estamos frente a necesidades que son permanentes o normales, también existen una cantidad de zonas grises. Al respecto podemos mencionar algunos ejemplos que son de práctica bastante cotidiana. Uno es el caso de una empresa que actuaba como suministradora de personal para curtiembres y en caso de huelga sustituía al personal permanente de la empresa por otro que pertenecía a esa empresa suministradora de personal, e inclusive, en otros casos, mediante un pago inferior los iba sustituyendo. Además, la determinación del criterio de personal permanente puede dar lugar a vacilaciones porque, en otro orden de cosas, este sistema se utiliza habitualmente en un estudio jurídico que tenga necesidad de contratar personal para el manejo de computadoras o tareas de secretaría que no son permanentes.

En resumen ésta sería una primera apreciación, sin perjuicio de que algunos de mis compañeros agregue algo más. Se trata de un concepto que habría que analizar porque no me parece que esté atendiendo a un concepto y habría que verlo con mayor profundidad.

SEÑOR ITURRALDE.- Frente a la pregunta del señor Presidente observo que existe confusión respecto al tipo de empresas que pueden encargarse de determinada tarea, por ejemplo, si es una empresa de limpieza no quiere decir que la mano de obra a su cargo sea temporaria. Si se contrata a una empresa para realizar la limpieza ya sea de una empresa privada, de una pública o de cualquier otro lugar esa es la tarea que debe realizar, con prescindencia de que se trate de personal permanente o temporario y va a tener determinados

compromisos. De acuerdo con este proyecto, luego de transcurrido cierto tiempo, ese personal podrá adquirir la calidad de permanente dentro de su empresa de origen y se regulará por las normas del Derecho Laboral. Pero esta situación es diferente a la que se plantea cuando se solicita el suministro de mano de obra temporaria.

Por tanto, se debe establecer una distinción entre la agencia de colocación de personal temporario y las empresas de servicio que pueden ser contratadas. En este último caso se opera una relación entre dos empresas: la que contrata el servicio y la que brinda, por ejemplo, la limpieza, con personal propio.

SEÑOR PRESIDENTE.- Nuestra inquietud apunta a ese tema, así como a otros que pueden de alguna forma contribuir negativamente al funcionamiento del sistema tal como está. El temor que tenemos los que estamos trabajando en este proyecto es que se puedan adicionarse problemas en lugar de aportarse soluciones.

Por esa razón hacemos estas precisiones, y creo que sería conveniente que luego de haber escuchado la opinión emitida por el Poder Ejecutivo se puedan hacer comentarios sobre estos artículos y sobre el alcance que el doctor Iturralde le da a la diferencia existente entre la contratación de empresas de servicio y la de mano de obra temporaria.

SEÑOR BLANCO.- Desde el momento en que el Poder Ejecutivo y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social van a analizar conceptos para distinguir el caso de las empresas de mano de obra temporaria de las que se dedican a arrendamientos de servicio, me gustaría que el análisis se profundizara en el punto que el señor Ministro Interino señalaba porque el texto, de acuerdo con su actual redacción puede arrojar algunas dudas.

Me refiero al caso de que alguien contrata a una persona de una genuina y verdadera empresa de suministro de mano de obra temporaria para realizar una tarea permanente.

Los casos que me han sucedido personalmente cuando trabajaba en la actividad privada eran los de alguna secretaria que tenía necesidad de tomar vacaciones o trabajos extras que se producían y, en ese momento, se debía acudir a "Manpower" o a otra genuina empresa suministradora de mano de obra temporaria que proporcionara personal, no para desempeñar una asistencia accidental sino permanente.

En una interpretación piedeletrista del texto, esa actividad podría quedar vedada, y es por eso que me interesaba que junto con el análisis de la distinción entre una empresa de mano de obra temporaria y la que arrienda servicios, se estudiara la situación que acabo de describir.

SEÑOR MENDIVIL.- Me gustaría hacer un par de observaciones sobre este punto. En primer lugar, quería comentar que existen empresas que no se dedican pura y exclusivamente a la colocación de mano de obra temporaria, sino que también realizan colocaciones de otra naturaleza. Quiero que quede claro que esto es solamente para la parte de temporalidad. De todas formas, en cuanto al tipo de empresas que deberán inscribirse en el registro que se propone, considero que deben hacerlo todas, aun cuando su actividad principal sea otra.

Como expresaba el señor senador Blanco, creo que la puede arrojar algunas dudas.

mayoría de las colocaciones que hacen esas empresas son permanentes, ya que las tareas que se van a desempeñar no pueden dejar de cumplirse, por ejemplo, por alguna licencia. Sin embargo, hay excepciones, como en el caso de "El Espinillar" que contrata personal para realizar tareas verdaderamente zafrales.

SEÑOR PRESIDENTE.- Este tema también ha sido planteado en la Comisión. Me refiero a la diferencia entre zafralidad y suministro de mano de obra temporal. El señor senador Ricaldoni señalaba el caso de cómo estarían reguladas las comparsas de la esquila. Planteaba esa diferencia, tal como lo viene haciendo el señor Director de Recursos Humanos, ya que es importante que se vayan haciendo consultas para evitar confusiones de carácter jurídico que más tarde podrían derivar en situaciones equívocas.

SEÑOR MENDIVIL.- Quería aclarar, justamente, que me parece que es esencial que sobre ese punto no queden dudas en el texto, ya que la redacción actual del artículo 4º se presta a diversidad de interpretaciones. Parece que estuviéramos pensando únicamente agencias de colocaciones temporarias y, por ejemplo, los servicios de limpieza no estarían incluidos en este tipo de regulación. Creo que hay una diferencia de matiz; lo que se contrata de una agencia de limpieza es un servicio que en realidad está bajo la supervisión de la propia empresa contratada. En el caso del trabajador temporario, debemos suponer que va a cumplir un trabajo en el que se va a ajustar a las normas, a los ritmos y a la dirección de la empresa, lo que en la otra situación no debería ser así. Por ejemplo si me subcontratan para hacer un arreglo mecánico seré el responsable de mi trabajo.

SEÑOR MINISTRO INTERINO.- Simplemente deseaba hacer una aclaración. Creo que el tema de la zafralidad no debiera mezclarse con éste, salvo que nos encontrásemos frente a empresas que soliciten personal para realizar ese tipo de trabajo en otras.

La zafralidad es un tema laudado en el país; se refiere a trabajos circunstanciales vinculados a los eventos de la naturaleza y normalmente están relacionados con cosechas agrícolas. Ese asunto también ha sido estudiado en el Ministerio, al igual que el de la zafra de la lana, el de la industria frigorífica o, inclusive, el de los contratos de temporada de verano --que en la práctica no presenta problemas-- que son totalmente habituales y, al cierre de la relación, no generan derecho a despido. Por su parte, los contratos zafrales y temporarios no ingresarían en esto, salvo que estuviera una empresa que suministrara el personal.

SEÑOR ITURRALDE.- En el mismo sentido que el señor Ministro, quería señalar lo siguiente. Con la actual redacción cabría interpretar que existiría una empresa que brindara el personal para una comparsa de la esquila.

El artículo 2º dice que "se entiende por empresas suministradoras de mano de obra temporal las que desarrollan como actividad exclusiva la de poner a disposición transitoria de otra empresa a trabajadores asalariados de una cierta categoría profesional, en condiciones previamente convenidas con la clientela".

Pregunto: ¿es temporal la unipersonal que hace la esquila? Esto no cabría dentro de la definición.

Con relación al tema que planteó el señor senador

Blanco, me parece que deberíamos hacer una precisión. En el artículo 4º, donde dice "No podrá ser utilizado este sistema de contratación" debería continuar expresando "para realizar tareas permanentes o normales en forma definitiva". Considero que habría que buscar alguna redacción de ese estilo para que no quedara comprendido en la definición el caso que señalaba.

SEÑOR BLANCO.- Antes de formular una consulta sobre otro artículo, señalo que coincido con el comentario que se hizo en el sentido de que justamente lo normal es que el suministro de mano de obra sea para actividades permanentes. De ahí la importancia de precisar la redacción del artículo 4º, porque podría interpretarse que está dentro de él el caso habitual y más frecuente que se entiende que debe ser de suministro de mano de obra temporal.

La consulta que quería formular se relaciona con el artículo 8º. Confieso que tengo cierta dificultad para llegar a su total inteligencia. Este artículo creo que es absolutamente necesario porque en él se trata de garantizar los derechos de los trabajadores.

Si se me permite, voy a ir dando lectura al artículo para examinarlo. Dicha disposición expresa: "El trabajador temporario deberá ser incorporado a la planilla de trabajo de la empresa suministradora," --esto es lo normal-- "diferenciándosele del trabajador permanente de dicha empresa," --esto es lógico-- "la que es responsable del pago de los salarios y prestaciones de la seguridad social durante la misión," --aquí se propone legislar en el sentido de establecer una norma que haga que

la empresa suministradora de la mano de obra temporaria sea la responsable del pago de los salarios y las prestaciones sociales— "respondiendo subsidiariamente la empresa cliente".

Esto último me suscita ciertas dudas. Supongamos que la empresa cliente abona a la empresa suministradora el dinero para satisfacer el salario del trabajador temporario y el pago de las prestaciones sociales pero que, luego, la empresa suministradora --que es la verdadera responsable, de acuerdo con este artículo, del pago del salario y de las prestaciones sociales-- no los hace efectivos, se guarda el dinero y le da otro fin.

Entonces, podría suceder que el trabajador reclamara el pago del salario o el Banco de Previsión Social solicitara el pago de los aportes sociales a la empresa suministradora, que ésta fuera insolvente y por consiguiente, en el ejercicio de la última parte del párrafo primero del artículo 8o, se actuaría contra la empresa cliente que debe responder, subsidiariamente, por montos que ya había abonado.

En este caso, creo que la empresa podría excepcionarse mostrando los recibos de que lo hubiera o no entregado.

A mi entender, estaríamos frente a una situación de verdadera injusticia en virtud de que, por cierto, deseamos proteger en todo sentido al trabajador en la relación laboral, la que ofrece el riesgo de que sus derechos no sean debidamente atendidos. Por otro lado, también puede suceder que la empresa cliente hubiera cumplido con sus obligaciones y tuviera que pagar por segunda vez lo que ya había satisfecho oportunamente.

SEÑOR MINISTRO INTERINO.- El artículo 8o. es, de alguna manera, una proyección del artículo 3o. de la Ley No 10.449 del año 1943, que creó los Consejos de Salarios. Allí se prevé que todo patrono o empresario que utilice sub-

contratista o intermediario, permanecerá, no obstante, obligado subsidiariamente al pago de los salarios mínimos fijados. Esta es la única norma vigente que permite organizar, de alguna manera, la situación actual en la materia cuando se plantean problemas.

A fin de no extenderme, quiero expresar que las apreciaciones del señor senador Blanco son correctas. En ese sentido, si se pide una persona a una empresa suministradora, se debe acordar un precio con la misma, que es la que le paga al trabajador un determinado salario. Por consiguiente, en función de esta redacción y del régimen que hoy tenemos presente --que no alude a cargas de seguridad social, pero están implícitas-- puede ocurrir --si esta norma entrara en vigencia-- que una empresa le paga a aquella que le suministra el personal, ésta no le abona al personal, éste inicia una acción judicial para cobrar y se encuentra frente a la insolvencia con lo que, subsidiariamente, quien ya había abonado debe hacer un segundo pago. Esta sería la situación que se podría plantear, reitero, en función de esta redacción. La forma de poder obviarla --tal como lo mencionaba el señor senador Blanco-- sería establecer la posibilidad de que si se acredita que se efectuó el pago, hubiera, de algún modo, una exoneración para quien abonó y no está omiso en el pago a la agencia suministradora de personal.

Repito que según esta redacción, lo que acaba de expresar el señor senador Blanco es absolutamente exacto, ya que una empresa le estaría pagando a quien le suministró

el personal, la que, a su vez no le paga a los empleados, quienes luego de agotar la primera instancia contra su patrón original, actúan nuevamente contra quien es subsidiariamente responsable.

Una posible solución podría ser que cuando se acredite mediante recibos en forma que el pago ha sido efectuado, la empresa que tomó el personal quede liberada de cualquier responsabilidad en materia de cargas laborales y de seguridad social.

SEÑOR BLANCO.- Creo que la respuesta es satisfactoria, pero también entiendo que, en cierto modo, el señor Ministro con su precisión nos devuelve el problema, pues confirma que la interpretación jurídica es la que acabo de formular y nos deja para resolver la cuestión política, es decir, si en aras de la mayor protección del trabajador corremos el riesgo de la injusticia con respecto a la empresa empleadora o si mantenemos la fórmula actual.

Entonces, debemos adoptar la decisión política en ese sentido, y si queremos evitar que se produzca la injusticia del doble pago, tenemos que hacer, en términos prácticos, un agregado. Si priorizamos y le damos al trabajador que se encuentre en en esas condiciones la posibilidad de tener dos lugares a los que acudir para obtener su salario y asegurarse que sus aportes sociales sean efectuados, tendríamos que dejar la redacción actual. Al respecto, creo que el Ministerio nos ha dado una clave que, personalmente, aprecio si junto

con las reflexiones acerca del artículo 4o. nos hace llegar alguna idea.

SEÑOR SANTORO.- A mi juicio, esta norma pretende hacer justicia a los efectos de que el personal que llevó a cabo el trabajo e incorporó su esfuerzo a la empresa usuaria, la que se benefició del mismo, pueda percibir el salario.

A mi entender, el Ministerio considera únicamente responsable a la empresa suministradora de mano de obra. Creo que sería conveniente que también sugiriera una redacción en el sentido de procurar que el trabajador pueda cobrar su salario. En la disposición original del proyecto de ley presentado por el señor senador Abreu y en las expresiones de los profesores de Derecho Laboral se indica el criterio de que en estas situaciones se opta por garantizar el trabajo del empleado.

La observación a esa obligación subsidiaria que hizo el señor Senador Blanco --que ya había hecho con anterioridad junto al señor Senador Ricaldoni-- tiene su razón de ser, pero lo que debemos determinar son los mecanismos que se pueden utilizar para que el trabajador realmente perciba su salario. Considero que no debe ser muy alentador que luego de trabajar, la empresa suministradora se haga insolvente y el trabajador deba procurar percibir su salario. Reitero que, a mi juicio, esta norma tiene una razón de justicia.

SEÑOR MINISTRO INTERINO.- Deseo realizar una apreciación meramente de carácter práctico. Por ejemplo, si una persona está trabajando en estas condiciones y va a cobrar

a la empresa y ésta le propone percibir su sueldo en otro lado, donde realmente no cobra, surge rápidamente una alerta roja. Considero que no se debería derivar hacia incumplimientos muy extendidos.

Sin perjuicio de adelantar mi opinión formal por escrito, quiero expresar que no debemos olvidar que los trabajadores tienen --ya que nos estamos planteando una hipótesis de concurso o de un mero incumplimiento de quien debe efectuar el pago-- medios de tutela más fuertes que los que posee el acreedor común. Inclusive, tienen un sistema preferencial en materia de concurso de acreedores que siempre le habilita a tener mayores garantías que los demás frente a una situación concursal.

Deseamos subrayar que esto puede operar como una carga pesada para una empresa que es buena cumplidora de sus obligaciones, frente a la que los trabajadores tienen una rápida alerta roja y una situación preferencial fuerte en materia de cobro de adeudos laborales y concurso de acreedores.

SEÑOR SANTORO.- Deseo consultar al señor Ministro Interino si existe una norma legal que da preferencia al cobro de los salarios o si simplemente se trata de una disposición de carácter jurisprudencial..

SEÑOR ITURRALDE.- Lo que lo sustituye son únicamente los acreedores hipotecarios y prendarios .

SEÑOR SANTORO.- Pero eso es Jurisprudencia.

SEÑOR MINISTRO INTERINO.- Oportunamente le enviaré la información al señor senador, ya que no dispongo de ella en este momento.

SEÑOR ITURRALDE.- A mi entender, podría modificarse la redacción jurídica sugerida, que según entendí no había sido elaborada por el doctor Reilly. Creo que lo conveniente sería quitar "respondiendo subsidiariamente la empresa cliente".

Se dice que responde la empresa cesionaria y no se pone de quién es la responsabilidad subsidiaria, y se logra el mismo fin. Con ello tampoco estoy sugiriendo, en nombre personal o del Ministerio, que esa sea la redacción. Creo que aquí está en juego un espíritu que siempre ha inspirado al Derecho Laboral en el que, como siempre señaló el doctor Eduardo J. Couture, el Derecho Laboral crea desigualdades destinadas a equiparar otras desigualdades económicas en favor de la parte más desprotegida o supuestamente más expuesta previamente.

Por estas razones, creo que lo que aquí se intentó es que ante dos injusticias, una de reiteración de pago en caso de que se exonerara, es decir que ya hubiera pagado en primera instancia y, la otra, que quedara una parte, luego de haber cumplido su contrato laboral, sin ser indemnizada por ello, se optó por amparar a la parte más desprotegida.

Además, este es un tema que no se plantea únicamente en este caso, sino que tiene lugar en una cantidad de hipótesis en las que no está cubierto el crédito del trabajador. A tal punto llega la cuestión, que la Organización Internacional del Trabajo y los delegados tripartitos que se encuentran en este momento en Ginebra en la Conferencia Internacional del Trabajo están discutiendo, precisamente, la protección que se debería dar por los créditos insolventes ante las patronales insolventes de los trabajadores. Por parte de la OIT se está pensando en crear un Convenio en el que se sugiere contar con ciertos fondos para cubrir esas hipótesis de trabajo.

SEÑOR MENDIVIL.- Quisiera saber que sucedería hoy, según nuestro Derecho Laboral, si se diera una situación de este tipo. En mi opinión, en el caso de un accidente de trabajo en la actualidad la empresa respondería subsidiariamente . Entonces, me pregunto si al eliminarse este tipo de subsidio que existe hoy en día, no estaríamos retrocediendo. Si en el presente se planteara un problema de este tipo, estoy prácticamente convencido de que ningún Juez laboral responsabilizaría a la empresa que contrató en última instancia, si la otra no paga los salarios o si se produce un accidente de trabajo.

SEÑOR BLANCO.- Aclaro que cuando planteé la duda sobre este artículo, no estaba pronunciándome sobre la solución, sino que, justamente, deseaba, antes que nada saber si mi inteligencia acerca de la disposición era correcta. Luego, al confirmarse esto, se nos presenta

la cuestión política en el sentido de qué es lo que se debe privilegiar.

Me parece que el enfoque que le ha dado ahora el señor senador Santoro devuelve --para decirlo en forma coloquial--"la pelota al campo" del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, porque él, en cierto modo, está sugiriendo la idea de que dicha Cartera instrumentara alguna solución que tratara de conciliar los dos aspectos que aquí se han mencionado. A mi entender, habría que privilegiar a unos u otros. Entiendo que lo que el señor senador Santoro está planteando, es que se encuentre una fórmula que tutule al trabajador sin que se corra el riesgo de cometer una injusticia por otro lado. Si esto no es viable, se nos plantea la opción política de si debemos dar preferencia en un sentido u otro, y ese ya sería un tema distinto.

Por último, --me excuso por hacer uso de la palabra en varias oportunidades--, quisiera conocer la opinión del Ministerio con respecto al artículo 9º que refiere al despido. ¿El Ministerio y los asesores entienden que el régimen de despido que está aquí planteado es, por un lado, una solución congruente con las normas generales pertinentes y, por otro, que tutela debidamente los derechos de los trabajadores involucrados? No me estoy refiriendo a la parte técnica de la redacción, sino al aspecto político. La consulta está dirigida a si esto es congruente con el régimen general y si atiende debidamente la especial situación de los trabajadores que se encuentran en este régimen.

SEÑOR MINISTRO INTERINO.- De alguna forma, en este aspecto, de lo que se trata es de tomar una decisión de carácter político.

El trabajo temporario es un tema que ha sido utilizado en el mundo. Inclusive, en la República Argentina, recientemente se ha aprobado una Ley que lo prevé en determinadas circunstancias como una forma de eludir las regulaciones del Derecho Laboral, ya que de otra manera habría muchísimos emprendimientos que sería díficil llevar adelante si se mantuviera la rigidez de las normas laborales. Consecuentemente, entre los puntos de desregulación laboral que se tratan de resolver con este tipo de soluciones, está, entre otros, el del pago del despido. Podría decir de memoria --no tengo aquí la Ley-- que la Ley argentina reciente sobre empleo prevé, siempre que haya de por medio un Convenio Colectivo que lo acepte, el trabajo temporario durante un lapso determinado de personas que se encuentran registradas en los Seguros de Desempleo y, en esos casos, no se realizan aportes patronales o estos son muy reducidos. Asimismo, se establece una solución igual para, por ejemplo, el caso de nuevos emprendimientos para estimular la actividad económica.

Entre las proyecciones que este tema tiene está la de que no se otorgarán indemnizaciones por despido. En este punto habría varias alternativas. Una de ellas es la de que, considerando que ha transcurrido un tiempo prudencial de trabajo sostenido, se genere derecho de indemnización, que en nuestra opinión es correcto. Decimos esto porque aquí lo que quedaría por hacer sería determinar con sentido común, cuál sería el tiempo adecuado para una solución de este tipo.

Reitero que se está buscando un equilibrio entre la desregulación del mercado de trabajo y la excesiva regulación. Entendemos que ese punto de equilibrio se lograría estableciendo que cuando esa relación de trabajo tiene determinada extensión, debe otorgársele alguno de los beneficios de las contrataciones de carácter permanente.

En una primera apreciación, podríamos decir que se trata, de alguna forma, de un problema político que oscila --repito-- entre los dos extremos mencionados: la desregulación total o la regulación excesiva.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Constitución y Legislación agradece la presencia y la información brindada a los señores Ministro Interino de Trabajo y Seguridad Social, Inspector General del Trabajo y Director de Recursos Humanos. Asimismo, esperamos que nos hagan llegar el memorándum correspondiente y su opinión con respecto al proyecto.

SEÑOR MINISTRO INTERINO.- Simplemente, queremos agradecer la invitación de la Comisión. Además, en un plazo muy breve les haremos saber cuáles son los aspectos que, desde nuestra óptica, deberían acompañar el proyecto que se está elaborando.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se levanta la sesión.

(Así se hace a la hora 15 y 39 minutos)